

Antti Mäki-Pollari

## **Työohjeistuksen laatiminen Mäki-Pollari Oy:n ja Mäki-Pollarin tilan tuotantorakennuksiin**

Opinnäytetyö

Kevät 2015

SeAMK maatalous ja elintarvike, Ilmajoki

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Elintarvike ja Maatalous

Koulutusohjelma: Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Liiketoiminnan suuntautuminen

Tekijä: Antti Mäki- Pollari

Työn nimi: Työohjeistuksen laatiminen Mäki-Pollari Oy:n ja Mäki-Pollarin tilan tuotantorakennuksiin

Ohjaaja: Juhani Suojäranta

Vuosi: 2015

Sivumäärä: 21

Liitteiden lukumäärä: 3

---

Perehdyttämistä pidetään tärkeänä työnantajan ja uuden työntekijän kannalta. Uuteen työtehtävään siirretty työntekijä tarvitsee myös perehdyttämistä, sillä työtehtävä muuttuu. Perehdyttämisen tarkoituksena on opastaa työntekijä uuteen työtehtävään ja -ympäristöön. Perehdyttämisen osana on työnopastus. Työnopastuksen tarkoituksena on opettaa uudelle työntekijälle työmenetelmät.

Hyvä perehdytys ja työnopastus ovat sijoitus tulevaisuuteen. Sillä varmistetaan tuotteiden laatu, työn tuottavuus ja työn rutiininomaisuus. Perehdyttäminen vaikuttaa oleellisesti myös työmotivaatioon. Työmotivaatio vaikuttaa poissaoloihin ja työsuhteen pituuteen.

Tein opinnäytetyönä työohjeet Mäki-Pollarin tilan ja Mäki-Pollari Oy:n tuotantorakennuksiin. Työohjeistuskansio on tehty päivittäisiin karjanhoitotöihin. Molemmilla tiloilla on palkattua ulkopuolista työvoimaa ja lisäksi lomittajia. Työohjeistuskansiota voivat hyödyntää kaikki tiloilla työskentelevät henkilöt, mutta pääasiassa ne on tarkoitettu ulkopuoliselle työvoimalle. Työohjeistuskansion tarkoituksena on luoda yhdenmukaiset työrutiinit. Työohjeita on helppo muokata Word-muodossa, mikäli jokin työmenetelmä muuttuu tai tilat ottavat käyttöön uutta teknologiaa.

Avainsanat: perehdyttäminen, työnopastus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Food and Agriculture, Ilmajoki

Degree programme: Agriculture and Rural Enterprises

Specialisation: Business orientation

Author: Antti Mäki-Pollari

Title of thesis: Creating work instruction for Mäki-Pollari Ltd and Mäki-Pollari farm's cow sheds

Supervisor: Juhani Suojaranta

Year: 2015

Number of pages: 21

Number of appendices: 3

---

Orientation is seen as important to the employer and from the new employee's point of view. A new task transferred to an employee also requires orientation, the job will change. An orientation program is designed to help the employee in a new job and work environment. As part of the orientation program there is guidance work. The work guidance is designed to teach the new employee working methods.

Good orientation and training are an investment in the future. It will ensure the quality of products, work productivity and proper work routine. Orientation is significantly affected by motivation. Motivation affects absenteeism and the length of employment.

This thesis contains work instructions for Mäki-Pollari Ltd and Mäki-Pollari farm's cow sheds. The work instructions are made for daily animal husbandry work. Both farms have recruited an external labor force, in addition to the caretaker. Work instructions can be taken advantage of by all the persons working on the farms, but mainly they are intended for the external workforce. The work instruction's aim is to create uniform work routines. The instructions are easy to edit in Word format, if a working method changes at a facility or new technology is introduced.

Keywords: orientation, working instruction

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO .....	5
2 PEREHDYTTÄMINEN .....	6
2.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys .....	6
2.2 Vastuu perehdyttämisestä .....	6
2.3 Perehdyttämisaika .....	7
2.4 Perehdyttäjä.....	7
2.5 Perehdytyksen suunnittelu.....	7
3 TYÖNOPASTUS.....	9
3.1 Työnopastuksen hyödyt ja tarve .....	9
3.2 Opastaja .....	10
3.3 Työnopastuksen sisältö .....	10
3.4 Työnopastuksen viisi askelta .....	11
3.4.1 Opastustilanteen aloittaminen.....	11
3.4.2 Opetus .....	11
3.4.3 Mielikuvaharjoittelu .....	12
3.4.4 Taidon kokeilu ja harjoitteleminen.....	12
3.4.5 Opitun varmistaminen .....	13
4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	14
4.1 Mäki-Pollari Oy:n navetta.....	14
4.2 Mäki-Pollarin tilan navetat.....	15
4.3 Tilojen välinen yhteistyö .....	15
4.4 Opinnäytetyön lähtökohdat .....	16
4.5 Opinnäytetyöprosessin eteneminen.....	17
5 POHDINTA .....	19
LÄHTEET .....	20
LIITTEET .....	21

## 1 JOHDANTO

Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan jatkuvasti. Maatalousalalla on määräaikaista ja tilapäisiä työntekijöitä entistä enemmän. Työyhteisöön ja työhön perehdyttämisen tavoite on yleensä se, että perehdytettävä pystyy nopeasti työskentelemään itsenäisesti (Hämäläinen & Kangas 2007, 1). Työhön perehdyttäminen tulisi nähdä investointina, joilla parannetaan tuotannon tehoa ja laatua, lisätään henkilöstön osaamista, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään poissaoloja ja työtapaturmia (Suutarila 2010, 5).

Opinnäytetyöstä muodostuu toiminnallinen, sillä laadin työohjeistuksen rutiinimaisiin karjanhoitotöihin Mäki-Pollari Oy:n ja Mäki-Pollarin tilan tuotantorakennuksiin. Tilakoon kasvamisen myötä molemmille tiloille on palkattu ulkopuolista työvoimaa sekä lomittajia hoitamaan yrittäjien lomia. Eri ihmiset tekevät samoja työvaiheita, joten työohjeiden yhtenäistämiseksi koettiin tarvetta. Työohjeita hyödyntävät ulkopuoliset työntekijät. Yhtenäisillä työohjeilla pystytään varmistamaan, että kaikki työvaiheet tehdään samalla tavalla. Selvät työohjeet tehostavat työaikaa ja parantavat työturvallisuutta.

## **2 PEREHDYTTÄMINEN**

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset (Mäntynen & Penttinen 2009, 2). Ihmiset voivat oppia kuuntelemisen, katsomisen, vuorovaikutuksen ja tekemisen kautta (Leppälä & Lätti 2010, 8). Työntekijän perehtyminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus (Leppälä, Lätti & Tuure 2010, 6).

### **2.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys**

Perehdyttämisen keskeinen tarkoitus on ohjata ja tukea henkilöä siirtymään kohti työtehtäviensä täysipainoista, ja nykyisin monessakin tehtävässä melko itsenäistä, toimintaa (Helsilä & Salojärvi 2009 138). Huolellista perehdyttämistä ei voi aliarvioida uuden työntekijän ja yrityksen kannalta. Aikaisemmin on tehty suorittavaan työhön liittyviä selvityksiä siitä, kuinka paljon nopeammin perehdytetty henkilö pääsee työssään urakkavauhtiin verrattuna henkilöön, jota ei perehdytetä. Vaikka vastaavia selvityksiä ei ole ehkä nykyaikana mahdollista tehdä töiden ja palkkaustapojen monipuolistuttua, kelpaavat nuo selvitykset edelleen kertomaan perehdyttämisen välittömistä hyödyistä (Helsilä 2002, 52).

### **2.2 Vastuu perehdyttämisestä**

Yleisesti esimiehellä on keskeinen rooli perehdyttämisessä, mutta välttämättä paras vaihtoehto ei ole se, että esimies on ainoa perehdyttäjä. Yleensä on parempi, että varsinainen perehdyttäjä on vertaishenkilö, esimerkiksi läheinen kollega. Työparityöskentely, joka alkaa esimerkiksi varjostamisena eli kokeneemman henkilön työtä havainnoimalla, on yksi tehokkaimpia tapoja perehtyä uuteen työhön. Useissa suurissa organisaatioissa saatetaan lisäksi järjestää yhteisiä perehtymistilaisuuksia uusille tulijoille (Helsilä ym. 2009, 138). Käytännössä lähin esimies vastaa perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta. Hän voi delegoida

perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä koulutetulle perehdyttäjälle, mutta vastuu säilyy aina linjajohdolla ja esimiehellä (Mäntynen ym. 2009, 2).

### **2.3 Perehdyttämisaika**

Perehdyttämisajan pituus vaihtelee erittäin paljon sekä toimialan että tehtävän pituuden mukaan. Suorittaviin tehtäviin saattaa riittää muutaman viikon perehdyttämisaika, kun taas vaativia tehtäviä hoitavan asiantuntijan perehtyminen saattaa kestää puolesta vuodesta jopa vuoteen. Tämän vuoksi rekrytoinnissa on tärkeää varmistua siitä, että henkilö on riittävän sitoutunut jäämään organisaation palvelukseen pidemmäksikin aikaa. Täysipainoisesti tuottavaan työhön päästän yhä useammin käsiksi vasta noin vuoden ”sisäänajon” jälkeen (Helsilä & Salojärvi 2009 138).

### **2.4 Perehdyttäjä**

Hyvältä perehdyttäjältä edellytetään hyvää ammattitaitoa. Yhtä tärkeänä pidetään perehdyttäjän hyvää motivaatiota ja myönteistä asennetta perehdyttämiseen ja perehdytettäviin. Lisäksi tarvitaan opettamistaitoa, taitoa saada erilaiset oppijat oppimaan (Hämäläinen & Kangas 2007, 6). Varsinaiseen perehdytykseen osallistuvat perehdyttäjän ja perehdytettävän henkilön lisäksi myös työtoverit ja asiakkaat. Työsuojelu- ja työterveyshenkilö tukee perehdyttämistä omalla asiantunteuksellaan (Mäntynen ym. 2009, 2).

### **2.5 Perehdytyksen suunnittelu**

Hyvä perehdyttäminen edellyttää suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Seuranta ja arviointi kuuluvat suunnitelmaan. Suunnittelu sisältää myös perehdyttäjien ja opastajien koulutuksen ja tarvittavan aineiston (Mäntynen ym. 2009, 2). Maatilojen työntekijöiden perehdyttämissuunnitelma tehdään kätevimmin muun työsuunnittelun yhteydessä. Työvoiman lisäystarpeen havaitsemisen jälkeen tilan työt ja työtarpeet käydään läpi ja jaetaan työ-

vaiheet uudestaan lisätyövoima huomioiden. Samalla suunnitellaan uusien työntekijöiden perehdytysaikataulut ja työtehtävät. Työntekijän perehdytystä ja työhön sopeutumista on mahdollista parantaa, kun perehdytysasiat ja -tilanteet mietitään jo ennen työntekijän tilalle tuloa. Perehdytys suunnittelussa mietitään, mitä asioita esitetään, missä järjestyksessä ja missä vaiheessa asiat otetaan esille ja kuka huolehtii mistäkin työntekijän perehdyttämisestä. On myös varauduttava työntekijän esittämiin kysymyksiin (Leppälä ym. 2010, 8).

Työntekijöiden perehdytys suunnittelun perustaksi voi koota tietoa tilan toiminnasta, tavoitteista, tilaympäristöstä, asumisesta ja alan työsuojelusta. Maatilat ja ihmiset ovat erilaisia, jolloin työtehtävien suunnittelu on aina jonkin verran muokattava maatilán olosuhteiden mukaan. Perehdyttämissuunnitelmassa on mietittävä, missä vaiheessa asioita esitetään ja milloin omaksuminen tarkistetaan. Perehdytyksessä on huomioitava työntekijän kuormittuminen tietomäärästä. Joskus tämä saattaa uuvuttaa työntekijän. Perehdytystä ja tehtävien opettelua on hyvä porrastaa. Ihmisten oppimiskyvyn kannalta on tärkeää että perehdytys pystytään suunnittelemaan yksilöllisesti (Leppälä ym. 2010, 8).



### 3 TYÖNOPASTUS

Työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus sekä se, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja taitoa työ edellyttää (Mäntynen ym. 2009, 2). Työnopastus on työpaikalla tehtävää välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista (Kangas & Hämäläinen 2007, 13).

#### 3.1 Työnopastuksen hyödyt ja tarve

Työnopastuksen tavoitteena on antaa työntekijälle tarvittavat tiedot ja taidot sekä oikea asenne työn suorittamiseksi turvallisesti ja suunnitelman mukaisesti. Suunnitelmallisen ja hyvin hoidetun työopastuksen tuloksena opastettava oppii työtehtävät nopeasti. Opittujen tietojen ja taitojen avulla työntekijä voi työskennellä itsenäisesti ja havaita ja suojautua työympäristön vaara- ja haittatekijöiltä. Työnopastuksella voidaan vaikuttaa myös työyhteisön toimivuuteen ja tuotannon kannattavuuteen (Lätti, Leppälä & Sinisalo 2010, 20). Kun opastettava pystyy mahdollisimman pian itsenäiseen työskentelyyn, työkavereiden ei tarvitse neuvoa häntä pienissä pulmatilanteissa tai korjata hänen virheitään. Valvontaa tarvitaan entistä vähemmän aikaa. Tämä helpottaa toisten töitä ja säästää kaikkien aikaa sekä voimia (Kangas & Hämäläinen 2007, 13).

Jokainen maatilan työntekijä tarvitsee opastusta työssään. Harva työntekijä pystyy uudella tilalla ja olosuhteissa työskentelemään täysin oikein, vaikka hänellä olisi kyseisestä työstä aikaisempaa kokemusta. Useammat työntekijät arvostavatkin saamaansa ohjausta ja opastusta, mutta yhä useampi osoittaa osaamisensa väärässä paikassa. Maatilan töissä tapaturmien mahdollisuus on suuri (Leppälä ym. 2010, 20).

### 3.2 Opastaja

Työnopastuksesta vastaavan on hyvä tuntea koko tuotantoprosessi ja siihen liittyvät työmenetelmät. Usein maatilán työntaja tekee samoja töitä itsekín ja on rakentanut kyseiset tuotantojärjestelmät itse, jolloin hän on myös paras asiantuntija omalla tilallaan. Joissain tilanteissa tilan isäntä ja emäntä on antanut vastuun työvoiman opastamisesta jollekulle toiselle kuten vanhemmalle työntekijälle tai perheenjäsenelle. Näissä tilanteissa yrittäjän on hyvä tarkkailla opastusta aluksi ja työn laatua säännöllisesti. On ensiarvoisen tärkeää, että opastaja on motivoitunut ja osaa työnsä hyvin (Leppälä ym. 2010, 27).

Ellei opastaja tunne opastettavaansa etukäteen, on tutustuminen ennen varsinaisen opastuksen aloittamista tarpeen. Kysymysten ja keskustelun ja kuuntelun avulla opastaja saa tietoa opastettavastaan ja osaa valita hänelle sopivan opetus-tavan (Kangas & Hämäläinen 2007, 13).

### 3.3 Työnopastuksen sisältö

Työnopastuksessa käsitellään työtehtäviä laadun, ergonomian, turvallisuuden, hygieenisyyden ja tehokkuuden näkökulmista. Puutarha- ja maatilojen työnantajilla tuotteiden laadun varmistaminen on usein ensimmäinen asia, joka opetetaan uudelle työntekijälle. Yhtä tärkeitä asioita on myös opettaa oikeat työmenetelmät, turvalliset ja terveelliset työmenetelmät, turvalliset ja terveelliset työn suoritustavat sekä henkilökohtaisten suojainten, suojalaitteiden sekä työvaatetuksen oikeat ja turvalliset käyttö-, huolto ja säilytystavat (Leppälä ym. 2010, 22).

Erityisen tärkeää on opettaa ergonomisesti oikeat työliikkeet ja -asennot rasitusvammojen ennaltaehkäisemiseksi. Ergonominen ohjaus on tärkeää varsinkin uusille työntekijöille, ennen kuin he tottuvat mahdolliseen virheelliseen työtapaan (Leppälä ym. 2010, 22).

Työntekijöiden opastuksessa työohjeiden selkeys on selkeä etu (Leppälä ym. 2010, 22). Jotkut maatilán työtehtävät voivat vaikuttaa tuotantoprosessissa eteenpäin, jolloin työ tulee tehdä ottaen huomioon tuotantoprosessissa tulevat vaiheet.

Tuotannon kannalta tämä voi olla erittäin tärkeää. Laatuasioiden ymmärtäminen ja tieto laadun seurauksista tilalle motivoi työntekijääkin yrittämään parhaansa (Loppä ym. 2010, 27).

Jotta oppiminen olisi mahdollisimman tehokasta, työnopastuksen tulee olla yksilöllistä, kunkin opastettavan ja tilanteen mukaan sovellettua. Työnopastuksessa yhtäläinen malli, kaava tai tapa ei käy joka tilanteeseen, koska jokainen ihminen on erilainen ja ainutkertainen (Kangas & Hämäläinen 2007, 13).

### **3.4 Työnopastuksen viisi askelta**

#### **3.4.1 Opastustilanteen aloittaminen**

Oppimisen kannalta on hyvin tärkeää vahvistaa myönteistä asennoitumista ja motivaatiota. Opastaja voi vaikuttaa tähän luomalla heti alusta alkaen kannustavan ja luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen, jolloin myös tulokkaan on helppo kysyä lisää ja saada vastauksia (Kangas & Hämäläinen 2007, 15).

Ensimmäinen askel tarkoittaa aiheen ja oppimistavoitteiden selvittämistä sekä lähtötason arviointia. Jos opastuksen aiheena on esimerkiksi työmenetelmä, jota opastettava kertoo käyttäneensä aikaisemmin, opastaja voi pyytää häntä näyttämään tekemisen. Samalla opastaja voi arvioida, miten hyvin työ sujuu. Jos opastettava jo osaa asian hyvin, aikaa ei enää käytetä siihen, vaan opastaja siirtyy seuraavaan aiheeseen. Jos osaamisessa on selviä puutteita, opastajan kannattaa aloittaa opetus alusta saakka ja varmistaa näin, että opastettava oppii asiat nyt oikein (Kangas & Hämäläinen 2007, 15).

#### **3.4.2 Opetus**

Opetusvaiheen tarkoituksena on, että opastettava saa kokonaiskuvan opastettavasta tehtävästä ja sen tekemiseen liittyvistä keskeisistä ohjeista. Laaja kokonaisuus kannattaa jakaa osiin. Opastaja opastaa yhden jakson kerrallaan ja ottaa opastettavan mukaan keskusteluun ja tekemiseen niin paljon kuin mahdollista.

Opastaja varmistaa, että opastettava on oppinut yhden vaiheen, ennen kuin siirtyy seuraavaan (Kangas & Hämäläinen 2007, 15).

Perusteleminen tukee oppimista. Opastaja voi kysyä perusteluita opastettavaltaan. Jos opastaja ei ota huomioon opastettavaa, hän ei välttämättä pysy mukana. Kun opastaja ottaa opastettavan aktiivisesti huomioon, hän voi helpommin arvioida opastettavan edistymistä oppimisessa (Kangas & Hämäläinen 2007, 15).

### **3.4.3 Mielikuvaharjoittelu**

Mielikuvaharjoittelu auttaa keskittämään ajatukset työsuoritukseen ja sen onnistumiseen. Mielikuvaharjoittelun tarkoitus on viimeistellä sisäiset mallit. Sisäiset mallit tarkoittavat ihmisten toimintaa ohjaavia tekijöitä. Riittävän ammattitaidon omaavien ihmisten ei tarvitse ajatella jokaista toimenpidettä erikseen, vaan ne tulevat kokemuksen pohjalta automaattisesti (Kangas & Hämäläinen 2007, 16).

Mielikuvaharjoittelua voidaan tehdä eri tavoin. Opastaja voi pyytää opastettavaa kuvaamaan hänelle opastettu asia vaihe vaiheelta. Opastettava keskittää ajatuksensa tähän tehtävään ja siitä kertomiseen. Opastettava miettii samalla, millaisia välineitä hän käyttää, missä järjestyksessä hän etenee ja mikä on missäkin vaiheessa tärkeää (Kangas, Hämäläinen 2007, 16).

### **3.4.4 Taidon kokeilu ja harjoittelemine**

Taitojen oppiminen edellyttää käytännön tekemistä, jolloin taidot opitaan. Neljäs askeleen tarkoitus on harjaannuttaa taitoja. Opastettava tekee opetetun työn alusta loppuun. Opastaja seuraa työskentelyä (Kangas & Hämäläinen 2007, 16).

Kun työ on valmis, opastettava arvioi ensin oman suorituksensa, sen jälkeen opastaja. Kun opastettava joutuu arvioimaan omaa työtään, hän oppii samalla arvioimaan omaa työtään. Tämän jälkeen opastaja antaa palautteen perusteluineen suorituksesta. Siitä seuraa rakentavaa keskustelua, josta kumpikin hyötyvät (Kangas & Hämäläinen 2007, 16).

### **3.4.5 Opitun varmistaminen**

Opastaja ja opastettava seuraavat oppimista koko opetusprosessin ajan. Kun opetuksen tavoitteena on, että opetettavalla on riittävät tiedot ja taidot suoriutua työtehtävästä itsenäisesti, se varmistetaan tässä vaiheessa. Opastettava työskentelee yksin, ja opastaja seuraa työskentelyä harvakseltaan. Opastettava saa kokeilla taitojaan muissakin, samantapaisissa tilanteissa. Opastaja voi pyytää opastettavaa opettamaan työtehtävän toiselle ihmiselle ja opastaja seuraa tilannetta harvakseltaan. Tässä vaiheessa opastaja näkee, onko opastettava sisäistänyt opetetut asiat pintapuolisesti vai todella hyvin (Kangas & Hämäläinen 2007, 16).

## 4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

### 4.1 Mäki-Pollari Oy:n navetta

Tila on ostettu vuonna 2012. Samaan aikaan perustettiin osakeyhtiö, jonka hallinnassa tilakokonaisuus on. Kauppaan kuului tilakeskus, peltoa ja metsää. Tilakeskukseen kuuluu navettarakennus, asuinrakennus, varastotila ja lietesäiliöt. Lisäksi on rakennettu lämpökeskus ja hakevarasto vuonna 2013. Navettarakennus on ollut aiemmin 130-lehmäpaikkainen luomupihatto, jossa lypsyjärjestelmänä oli 2x12 takalypsyasema. Yhteensä eläinpaikkoja on ollut 200. Pihatto on valmistunut vuonna 2003. Tuotantorakennus on saneerattu vuosien 2013-2015 aikana automaattilypsypihatoksi. Saneeraus piti sisällään pihatton pohjan muuttamisen uudelleen, lannanpoistojärjestelmän muuttamisen sekä ilmanvaihdon muuttamisen. Vain seinät ja katto ovat alkuperäisiä osia. Näillä toimenpiteillä saatiin parannettua tuotanto-olosuhteita, niin eläimen kuin työntekijöiden kannalta.

Lypsyjärjestelmänä on kaksi lypsyrobottia. Lypsypaikkoja on 130, parsipaikkoja on yhteensä 181. Lypsylehmät ovat samassa ryhmässä. Kaikki tilan eläimet ruokitaan seosrehulla, joka jaetaan lypsylehmille kerran päivässä ja muille ryhmille kahden päivän välein. Lisäksi lypsylehmät saavat täysrehua robotilta houkutusena. Vasikat juotetaan tuttiämpäreillä yksilökarsinoissa ternimaidolla. Sonnivasikat lähtevät välitykseen terninä. Kahden viikon jälkeen lehmävasikat siirretään ryhmäolkikarsinaan hapatetulle juomalle. Vasikat vieroitetaan kahden kuukauden jälkeen lypsylehmien seosrehulle. Vieroituksen jälkeen nuorkarja kasvaa ryhmäolkikarsinassa neljän kuukauden ikäiseksi. Neljän kuukauden ikäisenä nuorkarja siirretään omaan makuuparsiosastoon, jossa ne kasvavat vuoden ikäiseksi. Vuoden ikäisenä eläimet siirretään Mäki-Pollarin tilan nuorkarjapihattoon. Navetassa on olemassa erilliset umpiosastot, molemmille roboteille kaksoiskiortokarsinat, olkikuivitteinen poikimakarsina sekä hoitokarsina.

## 4.2 Mäki-Pollarin tilan navetat

Mäki-Pollarin tilalla on kaksi tuotantorakennusta. Vanhempi tuotantorakennus on vuonna 1990 valmistunut pihatto, joka on saneerattu nuorkarjan käyttöön vuonna 2009. Saneeraus piti sisällään vanhan lypsyaseman purkamisen, vanhan ruokintalaitteiston purkamisen, vanhojen ritiläpalkkipohjaisten karsinoiden muuttamisen parsipaikoiksi, parsikalusteiden vaihtamisen ja parsimattojen vaihdon. Eläinpaikkojen lukumäärä saneerauksen jälkeen on 90. Pihatossa kasvetaan 12kk-24kk ikäistä nuorkarjaa eli siemennysikäisiä hiehoja sekä tiineenä olevia hiehoja. Rakennuksessa on käytössä vapaa säilörehuruokinta, joka jaetaan joka toinen päivä.

Uudempi tuotantorakennus on vuonna 2007 valmistunut pihattonavetta. Pihatossa on 128 parsipaikkaa. Lypsylehmille on käytössä 100 makuupartta, loput ovat tiineille hiehoille ja ummessa oleville lehmille. Lypsyjärjestelmänä on 2x10 kala-ruotolypsyasema ja lehmät lypsetään kaksi kertaa päivässä. Kaikki navetan eläimet ruokitaa seosrehulla, joka jaetaan kerran päivässä. Vasikat juotetaan tuttiämpärillä ternimaidolla kahden viikon ikäiseksi yksilökarsinoissa, jonka jälkeen ne siirretään Mäki-Pollari Oy:n navettaan hapatetulle juomalle ryhmäolkikarsinaan. Lisäksi navetassa on erillinen poikimakarsina sekä hoitokarsina.

## 4.3 Tilojen välinen yhteistyö

Molemmat tilat toimivat omina yksikköinä, mutta ne tekevät tiivistä yhteistyötä keskenään. Mäki-Pollari Oy on käytännössä riippuvainen Mäki-Pollarin tilan pelloista, sillä se tarvitsee nurmenkorjuualaa sekä lannanlevitysalaa ja sen omistuksessa oleva peltopinta-ala ei riitä täyttämään näitä kriteereitä. Yritykset ovat saman perheen omistamia, joten yhteistyö on luonnollinen jatkumo ja helppo järjestää. Yhteistyöllä saavutetaan kustannussäästöjä molemmille tiloille, jotka hyödyttävät kumpiakin.

Uudistuseläinten kasvatus ajatellaan kokonaisuutena käytettävissä olevien tilojen puitteissa. Nuorkarjan kasvatus suunnitellaan niin, että samanikäiset eläimet kasvatetaan samassa paikassa, esimerkiksi siemennysikäiset hiehot samassa ryhmässä. Näin ollen saadaan tehokkaasti hyödynnettyä olemassa olevat kasvatusti-

lat ja työvoiman käyttö. Tilojen välillä on etäisyyttä kolme kilometriä, joten eläinten siirtäminen yksiköstä toisen toteutetaan traktorilla vedettävällä eläintenkuljetusvaunulla, jolla eläinten siirtely voidaan hoitaa turvallisesti.

Ruokinta suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä Mäki-Pollarin tilan koneilla ja olemassa olevilla rehuvarastoilla. Käytössä on itselastaava apevanu, jolla voi ajaa siirtymiä yleisellä tiellä. Apeseos pystytään valmistamaan yhdellä työkoneella.

Mäki- Pollarin tilalla työskentelee kolme henkilöä, isäntäpari sekä yksi karjanhoitaja. Karjanhoitajan vastuulla on lypsy sekä vasikoiden hoito. Karjanhoitaja työskentelee aamuisin 6:00-11:00 ja iltaisin 16:00-19:00. Tiloilla on myös yksi yhteinen työntekijä, joka vastaa molempien tilojen eläinten ruokinnasta. Yhteinen työntekijä työskentelee sesonkiaikoina peltoviljelyssä eri työtehtävissä. Tällä työntekijällä työajat vaihtelevat vuodenajan mukaan, talviaikana aamuisin 7:00-13:00 ja iltaisin 17:00-19:00. Kesäsesonkina työajat vaihtelevat työtehtävien mukaan. Työvoima ja työtehtävät jaetaan tilojen kesken kunkin työntekijän osaamisen mukaan, näin ollen saadaan tehostettua tuotantoa.

Viljelysuunnitelma suunnitellaan myös kokonaisuutena, molempien tilojen omistuksessa olevien peltöjen puitteissa. Peltotyöt tehdään Mäki-Pollarin tilan omistamilla koneilla. Molempien yritysten pelloja viljellään yhtenä kokonaisuutena. Esimerkiksi säilörehunkorjuu ja lietteen levitys suunnitellaan kokonaisuutena.

#### **4.4 Opinnäytetyön lähtökohdat**

Aloin maatalousyrittäjäksi vuonna 2012. Olen kuitenkin työskennellyt Mäki-Pollarin tilalla erilaisissa työtehtävissä, joten minulla oli alasta aikaisempaa kokemusta jo ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Yritysten kokoluokka on yhteensä keskimääräistä suurempi ja urakointipalveluita käytetään vähän. Tästä johtuen tilat tarvitsevat vakituista työvoimaa. Vakituisen työvoiman lisäksi tiloilla on töissä lomittajia. Maatilayrityksissä työntekijöiden vaihtuvuus on suurta muihin yrityksiin verrattuna. Lisäksi maatalouden rakennemuutos muuttaa tilojen kokoluokkaa suuremmaksi ja se lisää työntekijöiden määrä tiloilla.



Keskustelin syksyllä 2014 Mäki-Pollarin tilan yrittäjien kanssa yhteisten työohjeiden laatimisesta. Työohjeistusta ei ollut aiemmin laadittu, mutta niiden teettämisestä oli ollut keskustelua ja niille nähtiin tarvetta. Syntyi ajatus, että yhdistäisin työohjeistuksen laatimisen ja opinnäytetyön samaan työhön. Laatisin työohjeet päivittäisiin karjanhoitotöihin molempien tilojen tuotantorakennuksiin, sillä työntekijät hoitavat pääasiassa rutiininomaisia karjanhoitotöitä. Työohjeistuksen laatimisen tarvetta puolsi myös tulevaisuuden suunnitelmat. Kun Mäki-Pollarin tilan yrittäjät jäävät eläkkeelle, tilat on tarkoitus fuusioda yhdeksi osakeyhtiöksi. Näin ollen toimin silloin itsenäisenä yrittäjänä ja minulla on palkattua henkilöstöä töissä. Olemassa olevaa työohjeistusta on helppo muokata, mikäli tuotantorakennuksille tai työruutiineihin tapahtuu muutoksia.

Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia Mäki-Pollari Oy:n ja Mäki-Pollarin tilan tuotantorakennuksiin työohjeet päivittäisiin karjanhoitotöihin. Työohjeistus helpottaa uusien työntekijöiden tutustumista työympäristöön. Työohjeistuksen avulla uusi työntekijä voi tutustua etukäteen tiloilla valitseviin työkäytäntöihin. Tästä johtuen työhön opettaminen on helpompaa. Työohjeista voi myös tarkistaa asioita työtehtävistä, ja tämä kannustaa työntekijöitä itsenäiseen työskentelyyn ja omaaloitteisuuteen.

Vakituiset työohjeet yhtenäistävät ja selkiyttävät työruutiineita, mikä taas helpottaa työntekijöitä ja työnantajaa vähentämällä ristiriitaisia ajatuksia. Kun työohjeet ovat sähköisessä muodossa, niitä on helppo muokata, mikäli jokin toinen työtapa todetaan paremmaksi tai tiloilla otetaan käyttöön uutta teknologiaa. Työohjeistuksen ansiosta kuka vain voi toimia ohjaajana uudelle työntekijälle.

#### **4.5 Opinnäytetyöprosessin eteneminen**

Opinnäyteprosessi lähti liikkeelle siitä kun sain aiheesta idean joulukuussa 2014. Aiheeni hyväksyttiin tammikuussa 2015, kävimme ohjaavan opettajan kanssa keskustelua opinnäytetyön sisällöstä ja mitä asioita teoriaosuudessa pitäisi tulla esille. Työskennellessä navetoissa, mietin mitkä työtehtävät tarvitsisivat ohjeistusta. Työohjeistukseen sain mallia naapurin tilalta, Ilmajoen koulutilan työohjeistuksesta sekä Pro Agrian SOP- työohjeistuksesta.

Työn alusta asti minulle oli selvää, että työ rajataan rutiininomaisiin karjanhoitotöihin, eläinten lypsyyn ja ruokintaan. Keväällä 2015 aloin kirjoittaa työohjeita puhtaaksi. Kävin ohjeistuksen sisältöä lävitse Mäki-Pollarin tilan yrittäjien kanssa, jotta ohjeistuksen sisältö miellettyäisi molempia osapuolia.

Työ vaati teoriaosuuden vaikka se onkin toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön teoriaosuus koostui työhön perehdyttämisestä ja työnopastuksesta. Aloin etsiä perehdyttämisestä ja työnopastuksesta, ensin Internetistä ja sen jälkeen kirjallaisista lähteistä.

## 5 POHDINTA

Teoriaosuus käsitteli työhön perehdyttämistä ja työnopastusta. Minulla oli ennestään käsitys, mitä ne käsitteinä tarkoittavat. Kuitenkin lukiessani lähteitä syvennyin näihin kahteen käsitteeseen tarkemmin ja huomasin kuinka tärkeänä perehdyttämistä pidetään, niin työnantajan ja työntekijän kannalta. Opinnäytetyöstäni sain valmiuksia toimia perehdyttäjänä ja aion tulevaisuudessa panostaa siihen enemmän omassa yrityksessäni.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä työohjeet kahden eri lypsykarjatilan tuotantorakennuksiin. Työohjeet sisältävät töihin ohjeet, joilla päivittäin pystytään hoitamaan ja ruokkimaan molempien tilojen eläimet. Käytin työohjeissa paljon kuvia, mitkä auttavat paremmin havainnollistamaan työtehtävän oikein. Tilojen eläinten ruokinnassa käytössä oleva itselastaava apevaunu on suhteellisen harvinainen kone Suomessa, joten etenkin sen käyttöohjeissa ja opastuksessa kuvat auttavat todella paljon. Koin haasteelliseksi työohjeiden rajaamisen, mitä työohjeita haluan opastaa kirjallisesti ja mitkä ovat oleellisimpia. Työohjeissa on melko vähän teoriaa, mutta toisaalta yksinkertaiset ohjeet ovat selkeämmät. Itse työohjeiden kirjoittaminen oli helppoa, mutta oikea tekstimuotoilu tuotti haastetta. Vaikka työvaiheet olivat jo ennestään tuttuja, niiden järkevä kirjallinen esittäminen toiselle osapuolelle oli haasteellista.

Kun työohjeet ovat sähköisessä muodossa, niitä on helppo muokata, mikäli johonkin työmenetelmään ei olla tyytyväisiä tai tiloilla otetaan uutta teknologiaa käyttöön. Maatalousalalla työsuhteet ovat suhteellisen lyhyitä ja työntekijöiden vaihtuvuus on yleistä, joten kirjallisista työohjeista on suurta hyötyä. Oletan, että työohjeita aletaan noudattaa ja ne lisäävät tehokkuutta ja työn tekeminen olisi entistä rutinoituneempaa, varsinkin uusilla työntekijöillä.

## LÄHTEET

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.

Helsilä, M & Salojärvi S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

Kangas, P & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Lätti, M., Leppälä, J. & Sinisalo, A. 2010. Työnopastus. Teoksessa: T. Mattila, A. Sinisalo, M. Lätti (toim.) Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. [Verkkojulkaisu] Rajamäki: TTS. [Viitattu 18.3.2015]. Saatavana: [http://www.tts.fi/images/stories/tts\\_julkaisut/tr43.pdf](http://www.tts.fi/images/stories/tts_julkaisut/tr43.pdf)

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus - ennakkoivaa työnsuojelua. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 16.3.2015]. Saatavana: [http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Suutarila, J. Alkusanat. Teoksessa: T. Mattila, A. Sinisalo, M. Lätti (toim.) Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. [Verkkojulkaisu] Rajamäki: TTS, 5. [Viitattu 7.4.2015] Saatavana: [http://www.tts.fi/images/stories/tts\\_julkaisut/tr43.pdf](http://www.tts.fi/images/stories/tts_julkaisut/tr43.pdf)

## **LIITTEET**

Liite 1. Työohjeet Mäki-Pollari

Liite 2. Työohjeet Mäki-Pollari Oy

Liite 3. Työohjeet ruokinta